

# 企业并购与文化整合的理论与实证研究



[企业并购与文化整合的理论与实证研究 下载链接1](#)

著者:文风

出版者:武汉大学

出版时间:1970-1

装帧:

isbn:9787307072978

在明确了研究目的和研究范围的基础上，《企业并购与文化整合的理论与实证研究》的基本研究思路是，首先基于经济学、管理学特别是并购整合理论中的现有研究成果，在识别影响并购整合成功的关键变量的基础上，提出了企业并购中基于核心能力的文化整合，然后紧紧围绕文化整合通过理论的演绎和实证的分析，阐释其与企业能力进而与市场竞争优势间的内在逻辑关系，从而演绎出一个比较完整的、综合性的并购整合分析框架。

## 作者介绍:

目录: 1 绪论 1.1 研究的背景 1.2 国内外相关研究概况与评述 1.3  
研究动因与研究对象、范围 1.4 研究思路、内容和方法 1.5 研究的创新点及不足 1.6  
本章小结 2 企业并购与企业文化 2.1 企业并购概述 2.2 企业文化概述 2.3  
并购企业文化的双重特征 2.4 并购失败的原因分析 2.5 本章小结 3  
企业并购中的文化冲突 3.1 文化的差异性 3.2 企业并购中文化冲突形成的原因 3.3  
企业并购中文化冲突的内容 3.4 案例1：广州标致公司的文化冲突及其表现 3.5  
案例2：科龙集团企业文化塑造 3.6 本章小结 4 企业并购中基于核心竞争力的文化整合  
4.1 核心竞争力理论背景及内涵 4.2 企业文化素质：竞争力的本质 4.3 企业文化与竞争力  
4.4 并购企业文化整合——提升企业文化素质的关键 4.5 并购企业文化整合的类型(模式)  
4.6 企业并购中文化整合需要把握的基本原则 4.7  
案例3：基于企业文化核心能力强化的并购——海尔兼并青岛红星电器厂 4.8  
案例4：上海宝钢文化——“双全型” 4.9 本章小结 5 并购企业文化整合的内容与方法  
5.1 企业精神文化的整合 5.2 企业行为文化的整合 5.3  
整合并购企业形象文化，建立形象识别系统 5.4 案例5：中兴文化的制胜之道 5.5  
本章小结 6 企业并购中的文化整合模式 6.1 注入型文化整合模式——文化同化 6.2  
融合型文化整合模式——文化转化 6.3 保留型文化整合模式——文化多元化 6.4  
破坏型文化整合模式——文化转化 6.5 动态型文化整合模式——文化转化 6.6 本章小结 7  
并购企业文化整合的绩效评估 7.1 企业文化评价指标体系的设计 7.2  
企业文化的模糊评价数学模型 7.3 案例6：应用举例 7.4  
案例7：青岛海尔文化——文化控股型 7.5 本章小结 8 培养并购企业创新型企业文化 8.1  
创新型企业的含义 8.2 知识经济时代企业文化创新的特点 8.3  
知识经济时代进行企业文化创新的意义 8.4 培育创新型企业的途径 8.5  
案例8：英特尔公司的企业文化创新 8.6 本章小结 9 总结参考文献后记  
· · · · · (收起)

[企业并购与文化整合的理论与实证研究](#) [下载链接1](#)

## 标签

## 评论

[企业并购与文化整合的理论与实证研究 下载链接1](#)

## 书评

[企业并购与文化整合的理论与实证研究 下载链接1](#)